

Arbeitsbeziehungen in der IT-Industrie

Schmiede, Rudi; Baukrowitz, Andrea; Boes, Andreas

Preprint / Preprint

Zeitschriftenartikel / journal article

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Schmiede, R., Baukrowitz, A., & Boes, A. (2000). Arbeitsbeziehungen in der IT-Industrie. *FlfF-Kommunikation*, 17(4), 16-20. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-255209>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer CC BY-NC-ND Lizenz (Namensnennung-Nicht-kommerziell-Keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Nähere Auskünfte zu den CC-Lizenzen finden Sie hier: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.de>

Terms of use:

This document is made available under a CC BY-NC-ND Licence (Attribution-Non Commercial-NoDerivatives). For more information see: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0>

Arbeitsbeziehungen in der IT-Industrie•

Andrea Baukrowitz, Andreas Boes, Rudi Schmiede

Darmstadt, 23.10.00

Problemaufriß

Was hätte die zentrale Bedeutung der IT-Industrie für die Entwicklung in Deutschland eingängiger deutlich machen können als die sogenannte Greencard-Diskussion. Gegen den Trend, wie wir ihn in den meisten anderen Wirtschaftsbereichen vorfinden, besteht hier in vielen Unternehmen ein Fachkräftemangel, dessen Deckung die Entwicklungsfähigkeit der Wirtschaft insgesamt entscheidend bestimmt. Diese Diskussion hat einer breiten Öffentlichkeit verdeutlicht, dass die IT-Industrie eine „Schlüsselindustrie“ der wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Entwicklung ist.

Hier lassen sich alle Aspekte moderner Arbeit in einer sehr weit fortgeschrittenen Form finden. Sie avanciert daher hinsichtlich des Wandels der Arbeit - aber auch mit Blick auf die Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen - zu einer Art „Leitbranche“ der zukünftigen Entwicklung. Wichtige Trends in der Wirtschaft, denen eine hohe Bedeutung für den Wandel der industriellen Beziehungen beigemessen wird, finden sich hier in geradezu exemplarischer Form. Um nur einige Aspekte zu nennen:

Die IT-Industrie ist eine internationale Branche: Das zeigen die Daten aus den zwölf Fallbetrieben des Projekts. Sieben der Fallunternehmen realisieren einen wichtigen Anteil ihrer Umsätze auf ausländischen Märkten. Drei von diesen sind Tochterunternehmen international agierender Großunternehmen, deren Unternehmensspitze ihren Sitz im Ausland hat.

Die IT-Industrie ist bei der Umsetzung neuer Arbeitsformen führend: In allen untersuchten Fallunternehmen arbeitet ein wichtiger Teil der Beschäftigten in Gruppen- und Projektarbeit. In fünf Unternehmen stellt sie sogar die dominante Arbeitsform dar. Darüber hinaus finden sich hier eine Reihe weiterer neuer Arbeitsformen. Viele Unternehmen unterhalten Call Center und schaffen so eine neuartige Schnittstelle zum Kunden. Die Telearbeit ist hier oft nicht nur Vision; sie hat in einigen Unternehmen bereits zu tariflichen und betrieblichen Vereinbarungen geführt.

Die Beschäftigten der IT-Industrie haben ein sehr hohes Qualifikationsniveau: Beschäftigte unterhalb eines Facharbeiterabschlusses sind hier so gut wie gar nicht anzutreffen. Die Hochschul- bzw. Fachhochschulabgänger bilden in allen Unternehmen eine zahlenmäßig

-
- Der Beitrag basiert auf einem Referat, das im Rahmen des Hearings „Zukunft sozial gestalten. Arbeit im Informationszeitalter“ der Fraktion Bündnis 90/DIE GRÜNEN im Landtag NRW am 07.04.00 in Düsseldorf gehalten wurde. Er stellt Ergebnisse des Forschungsprojekts ARB-IT („Arbeitsbeziehungen in der IT-Industrie“) vor, das an der TU Darmstadt mit Unterstützung der Hans-Böckler-Stiftung durchgeführt wurde und sich auf der Untersuchung von 12 Fallunternehmen sowie vielen Gesprächen mit Experten aus Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen, Unternehmen und Unternehmensverbänden stützt.

große und in ihrem Anteil stetig wachsende Gruppe. In sieben Unternehmen liegt der Akademikeranteil bereits über 40%, in drei davon gar über 85%.

Insgesamt weisen die Unternehmen der IT-Industrie in vielfältiger Weise genau jene Besonderheiten auf, denen für die Zukunft der Wirtschaft besonderes Gewicht beigemessen wird. Unter solchen Bedingungen unterliegt das System industrieller Beziehungen, so wie es sich in Deutschland herausgebildet hat, einem aufschlußreichen „Praxistest“. In den Bemühungen zur Gestaltung der Arbeitsbeziehungen sind darüber hinaus vielfältige Hinweise darauf zu erwarten, wie zukunftsbezogene Lösungen in dieser Frage aussehen könnten. Es war uns daher ein besonderes Anliegen, mit diesem Projekt erstmals eine umfassende Analyse der Arbeitsbeziehungen der IT-Industrie vorzunehmen.

Aufgrund der weiten Verbreitung neuer Arbeitsformen und hochqualifizierter Beschäftigtengruppen herrscht in der Öffentlichkeit häufig das Bild vor, dass die Kerninstitutionen der deutschen Arbeitsbeziehungen - der Tarifvertrag und die Mitbestimmung nach dem Betriebsverfassungsgesetz - hier nur eine unwesentliche Bedeutung hätten. Vielfach wird die Meinung vertreten, Arbeitsformen, wie sie hier vorherrschten, seien durch tarifvertragliche Regelungen nicht zu regeln und die Beschäftigten dieser Branche benötigten keine Betriebsräte, um ihre Interessen zu vertreten. Darüber hinaus schaffe das hohe Wachstum eine Basis für hohe materielle und soziale Standards weit oberhalb der üblichen Tarifstandards. Viele Beobachter schlußfolgern daraus, dass sich gerade mit Blick auf die IT-Industrie und deren hohe Wachstumsraten erweise, dass diese Formen der Regulierung des Interessenaustauschs in modernen Unternehmen keinen Platz mehr hätten; also gewissermaßen einen historischen Anachronismus darstellten. Das große Softwareunternehmen SAP dient dieser Argumentation geradezu als Trendsetter.

Unsere Ergebnisse zeichnen demgegenüber ein anderes Bild. Im Kern – so unsere These - beweist sich an der IT-Industrie nicht die historische Überlebtheit der Kerninstitutionen der deutschen Arbeitsbeziehungen, sondern vielmehr ihre Wandlungsfähigkeit und ihre anhaltende Bedeutung auch und gerade in sogenannten „modernen“ Unternehmen mit einem hohen Anteil hochqualifizierter Beschäftigter.

Empirische Grundlagen

Lassen Sie mich mit der Definition des Gegenstands „IT-Industrie“ beginnen, den wir unserer empirischen Untersuchung zugrundegelegt haben. Was wir heute als IT-Industrie bezeichnen, ist nicht als einheitliche Branche gewachsen und demnach bisher auch nicht so in der amtlichen Statistik nachgewiesen. Ein theoretisch begründetes Konzept zur Bestimmung der IT-Industrie fehlt bisher. Einstweilen müssen wir uns daher mit mehr oder weniger plausiblen pragmatischen Konzepten behelfen.

In einer engen Abgrenzung, die vom IAT vorgeschlagen wird und auf die ich mich im folgenden beziehe, werden die Bereiche Hardware- und Computerindustrie mit 384.000 Beschäftigten, Telekommunikationsdienstleistungen mit 224.000 Beschäftigten sowie Software, IT-Dienstleistungen und IT-Beratung mit 188.000 Beschäftigten zur IT-Industrie gezählt. Diese hat in dieser engen Abgrenzung also zusammen knapp 800.000 Beschäftigte.

Die zwölf Unternehmen, die wir untersucht haben, repräsentieren - gemessen an der Beschäftigtenzahl - mit insgesamt gut 200.000 Beschäftigten ein Viertel der IT-Industrie. Im

Segment „Hardware und Computerindustrie“ haben wir insgesamt vier Unternehmen untersucht, im Segment „Software, IT-Dienstleistung, IT-Beratung“ fünf Unternehmen und im Segment „Telekommunikationsdienstleister“ drei Unternehmen.

Wandel der Arbeitsbeziehungen

Hintergrund der Entwicklung der Arbeitsbeziehungen in der IT-Industrie ist gegenwärtig der allgemeine Umbruch, der sich in diesem Wirtschaftsbereich seit Anfang der 1990er Jahre vollzieht. Dieser Umbruch geht bei den Unternehmen mit grundlegenden Veränderungen ihres Produkt- und Leistungsspektrums, ihrer organisatorischen Strukturen, der Arbeitsformen und der Beschäftigtenstrukturen einher. Mit diesen Veränderungen wandeln sich die Grundlagen der Arbeitsbeziehungen, wie sie sich historisch in der IT-Industrie herausgebildet haben.

Diese Wandlungsprozesse haben in den verschiedenen Unternehmen je nach ihrer „Grundcharakteristik“ eine je eigene Dynamik und spezifische Verlaufsmuster. Anhand unserer Untersuchung lassen sich drei unterschiedliche Typen beobachten. Eine Gruppe von Unternehmen war bis zu diesem Umbruch von traditionellen „fordistischen“ Unternehmensstrukturen geprägt. Sie gehen nun daran, ihre organisatorischen Strukturen und ihre Arbeitsformen entsprechend den neuen Erfordernissen zu reorganisieren. Eine zweite Gruppe durchläuft demgegenüber eine ganz andere Entwicklung. Sie besteht aus „aufstrebenden Kleinunternehmen“, die mit dem Umbruch vermehrt auf den Markt drängen. Und eine dritte Gruppe von Unternehmen bewegt sich in einem eigenen Entwicklungsweg zwischen den beiden genannten. Wir nennen sie daher „Lack-Turnschuh-Unternehmen“. Die jeweilige Charakteristik dieser Entwicklungspfade will ich im folgenden näher erläutern.

„Fordistische“ Unternehmen

Eine Gruppe von Unternehmen, zu der z.B. die großen Hardwarehersteller zu zählen sind, war bis Mitte der 1990er Jahre von traditionellen „fordistischen“ Unternehmensstrukturen geprägt. Gleichwohl hier immer schon ein relevanter Anteil an Beschäftigten projektförmig arbeitete oder verschiedene Formen von Expertentätigkeit (Entwicklung, Marketing, High-Level-Service u.a.) ausübte, zeichneten sie sich in der Gesamtsicht durch eine hierarchisch gestaffelte Organisation, arbeitsteilig organisierte Arbeitsprozesse und einen relativ hohen Anteil von Beschäftigten unterhalb des Hoch- bzw. Fachhochschulniveaus aus. Die Entwicklung dieser Unternehmen ist seit einigen Jahren dadurch geprägt, dass sie die traditionellen organisatorischen Strukturen reorganisieren und neue Arbeitsformen ausbilden.

Die Arbeitsbeziehungen in den ehemals fordistischen Fallunternehmen sind vorrangig von der dualen Struktur industrieller Beziehungen in Deutschland geprägt. Daher sind hier die Arbeitsbeziehungen durch die Einbindung in unternehmensübergreifende Verhandlungssysteme und Akteurskonstellationen sowie das Vorhandensein zweier starker Akteure (Unternehmensleitung und Betriebsrat) auf der Unternehmensebene bestimmt. Die in den letzten Jahren mit der forcierten Etablierung neuer Arbeitsformen anzutreffenden „neuen Beteiligungsformen“ bilden darüber hinaus eine dritte - an Bedeutung gewinnende - Beziehungsebene des Interessenaustauschs zwischen Beschäftigten und Unternehmen.

In allen Betrieben der Unternehmen dieses Typs bestehen seit vielen Jahren nach dem Betriebsverfassungsgesetz gewählte Interessenvertreter, die als Institution gut in den Unter-

nehmen verankert sind. Diese sind in ihrer Funktion durch geltende Tarifverträge abgestützt. Kennzeichnend für diese hochregulierten Unternehmen ist, dass die gewählten Betriebsräte eine starke Position als Akteure im Interessenaustausch haben und ein professionelles Verhältnis zu den Unternehmensleitungen pflegen. Der Betriebsrat ist in diesen hochregulierten Unternehmen ein Stück historisch gewachsene Normalität, die weder von den Beschäftigten noch von den Unternehmensleitungen in Frage gestellt wird.

Zudem ist in den Unternehmen dieses Typs der Interessenaustausch in hohem Maße vertraglich abgesichert. Sie verfügen meist über ein weit ausdifferenziertes Regelwerk von Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen. Die Tarifvertragsstruktur in den Unternehmen bildet dabei einen Rahmen von Kernvereinbarungen, die durch eine große Anzahl von betriebs-spezifischen Regelungen unterfüttert und ergänzt wird.

Die Entwicklung dieser Unternehmen ist seit einigen Jahren dadurch geprägt, dass sie die traditionellen organisatorischen Strukturen reorganisieren und neue Arbeitsformen ausbilden. In diesem Zusammenhang werden neue Managementmethoden etabliert, durch die in diesen Unternehmen gegenwärtig eine Reihe neuer Institutionen entstehen, in denen der Interessenaustausch zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmern geregelt wird. Eine hervorgehobene Bedeutung innerhalb dieser neuen Beteiligungsformen hat das sogenannte Mitarbeitergespräch, das mittlerweile in allen Unternehmen durchgeführt wird. In diesen Mitarbeitergesprächen werden zentrale Fragen der individuellen Arbeitszeitgestaltung, der Entlohnung sowie der Qualifizierung thematisiert und somit substanzielle Aspekte der kollektivvertraglichen Regelwerke berührt.

Eine zentrale Frage der Entwicklung der Arbeitsbeziehungen in diesen Unternehmen ist, wie sich die „klassischen“ und die „neuen“ Mitbestimmungs- und Beteiligungsformen zueinander verhalten. Unsere Ergebnisse deuten darauf hin, dass sich eine Verbindung beider institutioneller Systeme durchsetzen wird. Hier lassen sich generell verstärkte Bemühungen erkennen, die neuen Beteiligungsformen ihrerseits durch Regelungen zwischen Betriebsrat und Unternehmensleitung zu unterfüttern. Dies hat hier zu verschiedenen Vereinbarungen geführt, die Ziel und Inhalt der Gespräche, die Eskalationsmechanismen bei Konflikten sowie die Beteiligungsrechte des Betriebsrats festlegen. In einigen Unternehmen können wir feststellen, dass hier die „neuen“ Beteiligungsformen darüber hinaus zum Gegenstand tarifvertraglicher Vereinbarungen gemacht und somit unter Einschluß der Gewerkschaften vollzogen wurden.

Insgesamt erweisen sich die Kerninstitutionen der Arbeitsbeziehungen in den ehemals „fordistischen“ Unternehmen als stabil - dies gilt sowohl für die betriebliche Mitbestimmung als auch für das Tarifvertragssystem. Hinsichtlich der Position der Betriebsräte kann sogar eine weitere Festigung konstatiert werden. Zwar gehen dieser Institution durch die permanente Reorganisation der Unternehmensstrukturen und durch die neuen Mitbestimmungsformen in selbstorganisierten Arbeitsprozessen teilweise die bisherigen „Geschäftsbedingungen“ verloren. Insgesamt gelingt es diesen Betriebsräten jedoch, ihre eigenen Organisationsstrukturen und Arbeitsformen auf die neuen Bedingungen einzustellen, die neuen Regelungsanforderungen insbesondere in den Themenfeldern Arbeitszeit, Entlohnung und Qualifizierung aufzugreifen und so aktiv die Entwicklung der Unternehmen mitzugestalten. Ihnen kommt so weiterhin eine zentrale Rolle im Interessenaustausch zwischen Beschäftigten und Unternehmen zu.

Auch im tarifvertraglichen Regelwerk werden grundlegende Veränderungen vollzogen, um diese den Anforderungen der neuen Arbeitsformen anzupassen. Diese zielen vor allem auf neue Regelungen in den Bereichen Flexibilisierung der Arbeitszeit, erfolgsdifferenzierte Bezahlung und Qualifizierung der Beschäftigten. Darüber hinaus regeln sie die Mitbestimmung durch die betriebliche Interessenvertretung im Verhältnis zu den Mitbestimmungsmöglichkeiten der Beschäftigten in neuen Institutionen wie Mitarbeitergesprächen, die im Rahmen neuer Managementkonzepte geschaffen werden. Tarifverträge erhalten so eine neue Charakteristik. Sie werden zum Medium des Wandels der Unternehmen und bleiben auch in Zukunft eine zentrale Institution der Arbeitsbeziehungen in den ehemals fordistischen Unternehmen der IT-Industrie.

„Aufstrebende Kleinunternehmen“

Eine zweite Gruppe durchläuft demgegenüber eine ganz andere Entwicklung. Sie besteht aus den vielen „aufstrebenden Kleinunternehmen“, die mit dem Umbruch vermehrt auf den Markt drängen. Diese Unternehmen verfügen durchgängig nicht über Betriebsräte und tarifvertraglichen Bindungen. Sie vollziehen den Interessenaustausch zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern vorrangig in persönlichen Kommunikationsprozessen auf der Basis vergemeinschafteter Sozialbeziehungen.

Ein wichtiges Kennzeichen dieser Unternehmen besteht in einem personalen Führungsstil durch den Inhaber, der unmittelbar in die Projekte eingebunden ist und hier als eine Art „primus inter pares“ fungiert. Die Verantwortungszuweisung erfolgt nicht auf der Basis formaler Festlegungen, sondern nach fachlichen Kriterien oder persönlichen Neigungen. Die verbindende Idee, eine verschworene Gemeinschaft zu bilden, in der alle Mitarbeiter mitbestimmen können, wird durch die projektförmige Arbeit tagtäglich reproduziert und nicht - wie im Falle traditioneller Kleinunternehmen häufig anzutreffen - durch ein nach „Gutsherrenart“ ausgeübtes Direktionsrecht des Inhabers konterkariert.

Wir haben in diesen Unternehmen einen durchaus funktionierenden Modus des Interessenaustauschs vorgefunden. Die Wahl eines Betriebsrats oder tarifvertragliche Vereinbarungen widersprechen hier in hohem Maße dem „common sense“, wie er in diesen Unternehmen besteht. Sie werden daher vom Inhaber auch scharf abgelehnt und von den Mitarbeitern als nicht erforderlich angesehen.

Dieser „kommunitaristische“ Modus des Interessenaustauschs zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmern ist allerdings an spezifische Bedingungen gebunden, die nicht in jedem Fall für die kleinen Unternehmen gelten müssen und sich mit zunehmendem Größenwachstum der Unternehmen verändern. Konstitutiv für das Funktionieren dieses Modells ist, dass eine starke, an Kooperation und Beteiligung orientierte Inhaberpersönlichkeit für alle Mitarbeiter gleichermaßen persönlich erreichbar und ansprechbar ist. Eine weitere Voraussetzung ist, dass für die Aufrechterhaltung der Organisation des Unternehmens keine oder nur rudimentäre formale Strukturen notwendig sind, so dass die Projekte nicht in übergeordnete Abteilungsstrukturen oder ähnliches eingebunden sind. Beide Bedingungen lassen sich ab einer bestimmten Größe nicht mehr aufrechterhalten. Dann wird ein gewisses Maß an formalen Organisationsstrukturen erforderlich, was dazu führen kann, dass die Beschäftigten ebenfalls darum bemüht sind, die Vertretung ihrer Interessen zu professionalisieren.

„Lack-Turnschuh-Unternehmen“

Eine dritte Gruppe von Unternehmen bewegt sich in einem eigenen Entwicklungsweg zwischen den beiden genannten. Wir nennen sie daher „Lack-Turnschuh-Unternehmen“. Hierbei handelt es sich meist um mittelgroße Unternehmen. Sie zeichnen sich durch Organisationsstrukturen aus, die selbstorganisierte Arbeitsprozesse und ein personales Leitungsmodell auf der einen Seite und eine formale Leitungsstruktur auf der anderen Seite miteinander verbinden.

Fast alle von uns als „Lack-Turnschuh-Unternehmen“ eingestuften Unternehmen haben zwar eine gewählte betriebliche Interessenvertretung, weisen aber keine tarifvertraglichen Bindungen auf.

In diesen Unternehmen sind die Arbeitsbeziehungen durch das Nebeneinander unterschiedlicher Modi des Interessenaustauschs mit je eigenen, mehr oder weniger im Konflikt zueinander stehenden institutionellen Systemen geprägt. Die Unternehmensleitung setzt vorrangig auf die Wahrung ihres Direktionsrechts, hält die Beteiligungsmöglichkeiten im Arbeitsprozeß für ausreichend und stellt die Legitimität der gewählten Interessenvertretung mehr oder weniger ausgeprägt in Frage. Anders als in den ehemals „fordistischen“ Unternehmen wird hier daher keine einvernehmliche Lösung zwischen Unternehmensleitung und Betriebsrat über die Formen des Interessenaustauschs im Unternehmen hergestellt. Es entsteht eine offene Situation, die sehr unterschiedliche Entwicklungsszenarien zuläßt.

Alle Unternehmen dieses Typs bewegen sich in Marktsegmenten, die historisch nicht durch übergreifende Tarifvertragsstrukturen geregelt sind. Tarifverträge sowie eine Einbindung in unternehmensübergreifende Akteurskonstellationen, wie sie durch das Verhältnis von Arbeitgeberorganisationen und Gewerkschaften gebildet werden, werden von den Unternehmensleitungen als mehr oder weniger „störende Außenbeziehungen“ erlebt.

Dieser Unternehmenstyp stellt daher für Arbeitgeberorganisationen und Gewerkschaften eine große Herausforderung dar. Anders als in den „fordistischen Unternehmen“, die eine historisch gewachsene Bindung an unternehmensübergreifende Akteure aufweisen, sind hier starke Ressentiments zu spüren. Seitens der Unternehmen gibt es keine Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden, der gewerkschaftliche Organisationsgrad der Beschäftigten ist sehr gering.

Die betriebliche Interessenvertretung nimmt eine mehr oder weniger marginalisierte Stellung ein. Die Betriebsräte fühlen sich von der Unternehmensleitung nicht als legitime Interessenvertreter der Mitarbeiter anerkannt. Die Informations- und Beteiligungsrechte nach dem Betriebsverfassungsgesetz müssen bisweilen im Konflikt eingefordert werden. Die Unternehmensleitungen erleben die Betriebsräte ihrerseits eher als „Bremser“ denn als sinnvolles Korrektiv

Dies kann auf lange Sicht zu einem konflikthaften Nebeneinander verschiedener Modi des Interessenaustauschs führen, so dass die Betriebsräte marginalisiert und wenig durchsetzungsfähig bleiben. Dafür lassen sich in der IT-Industrie viele Beispiele finden. In diesen Fällen bemüht sich die Unternehmensleitung oft, die „neuen“ Beteiligungsformen als Gegengewicht zu traditionellen Mitbestimmungsrechten zu etablieren und dadurch die Legitimität und den Einfluß betriebsverfassungsmäßig gesicherter Informations- und Mitbestimmungsrechte zu unterminieren.

In unseren Fallbetrieben deutet sich aber ein zweites Entwicklungsszenario an, das insgesamt eine Stärkung der gewählten Interessenvertretung zumindest für einen Teil dieser Unternehmen wahrscheinlich macht. In Richtung auf eine Stabilisierung der betrieblichen Interessenvertretung kann zunächst einmal eine Einbindung in tarifgebundene Konzerne wirken. Aber auch dort, wo die Unternehmen eigenständig bleiben, finden wir Ansatzpunkte zur Stabilisierung. Denn diese Unternehmen entwickeln mit zunehmendem Größenwachstum oft ein Interesse an der Stabilisierung ihrer Organisationsstrukturen und versuchen, ihre Leitungsfunktionen, insbesondere im Personalbereich zu professionalisieren. Damit steigt die Neigung, den Betriebsrat als Partner in diese Prozesse einzubeziehen.

Zusammenfassung:

Lassen Sie mich zum Abschluß die wesentlichen Ergebnisse meiner Ausführungen zusammenfassen. Wohin geht die Reise in Sachen Arbeitsbeziehungen in der IT-Industrie?

Erstens ist deutlich geworden, wie unterschiedlich und vielgestaltig die Arbeitsbeziehungen in der IT-Industrie sind. Nach unserer Erfahrung gibt es nicht den „Normalfall“ der Arbeitsbeziehungen, der die Situation in der IT-Industrie idealtypisch repräsentiert. Zu beobachten sind vielmehr drei sehr unterschiedliche Typen mit einer je eigenen Charakteristik und sehr verschiedenen Entwicklungsmöglichkeiten.

Zweitens ist festzustellen, dass die Beteiligungsmöglichkeiten der Beschäftigten mit der Verbreitung neuer Arbeitsformen deutlich gestärkt werden. Die „Selbstorganisation“ der Mitarbeiter im Arbeitsprozeß erweitert deren Möglichkeiten zur Mitgestaltung im Unternehmen. Das gilt für alle drei Typen gleichermaßen.

Und drittens erweisen sich die Kerninstitutionen der deutschen Arbeitsbeziehungen - tarifvertragliche Regelungen und die Mitbestimmung auf Basis des Betriebsverfassungsgesetzes - in der IT-Industrie keineswegs als historischer Anachronismus. Umgekehrt kann vielmehr aus der Analyse geschlußfolgert werden, dass diesen gerade in modernen Arbeitsformen eine zentrale Bedeutung zukommt. Wir gehen davon aus, dass sie sich im Kern als stabil und innovationsfähig erweisen werden. Sie werden daher in der IT-Industrie insgesamt eine wachsende Bedeutung erhalten.

Dies gilt insbesondere für die ehemals „fordistischen“ Unternehmen. Hier zeichnet sich in der Verknüpfung von Tarifverträgen, Mitbestimmungsrechten und neuen Beteiligungsformen für die Beschäftigten ein neuer Modus des geregelten Interessenaustauschs ab, der auch für einen Teil der „Lack-Turnschuh-Unternehmen“ attraktiv werden könnte.

Die aufstrebenden Kleinunternehmen verfügen demgegenüber über einen alternativen Modus des Interessenaustauschs, der - zumindest in den Unternehmen mit „kommunitaristischer Kultur“ - die Verbreitung von Betriebsräten und Tarifverträgen unwahrscheinlich erscheinen läßt. Dieser Modus, das zeigt die Analyse, funktioniert aber nur solange richtig, wie die personale Struktur der Kommunikationsbeziehungen in vergemeinschafteten Sozialbeziehungen erhalten bleibt. Die hohe Anzahl von Beschäftigten außerhalb der Mitbestimmung in der IT-Industrie insgesamt ist daher vor allem ein Anzeichen für die enorme Wachstumsdynamik bestimmter Bereiche der IT-Industrie und für den großen Anteil kleiner Unternehmen. Nicht aber dafür, dass die Kerninstitutionen der Arbeitsbeziehungen unter den besonderen Bedingungen dieser Branche generell deplaziert wären.

Unser Fazit lautet daher: SAP ist insofern nicht der „Normalfall“ der Arbeitsbeziehungen in der IT-Industrie, sondern eine erklärensbedürftige Ausnahme.

Literatur

Baukrowitz, A.; Boes, A.: Ein neuer Arbeitstyp entsteht. Die Informations- und Telekommunikations-Industrie bringt neue Arbeitsformen hervor. Frankfurter Rundschau, Dokumentation, Ausgabe Nr. 52 vom 2.März 2000

Baukrowitz, A.; Boes, A.: Arbeitsbeziehungen in der IT-Industrie. Abschlußbericht des Forschungsprojekts ARB-IT. Darmstadt 2000 (Veröffentlichung in Vorbereitung)